

令和7年度 看護職の定着確保動向調査結果 — 統括保健師対象 —

I. 調査概要

調査目的	県および市町村の保健師の離職状況や教育体制、定着確保対策を把握し 今後の看護職の定着確保対策の基礎資料を得る
調査対象	県および54市町村の統括保健師 55名
調査時期	令和7年6月16日～令和7年6月30日
調査方法	県および市町村の統括保健師宛てに、返信用封筒を同封した調査票を郵送・回収
回収状況	回収数：39名 (県1名・市町村38名) 回答率：70.9%

II. 調査結果

1. 市町村の人口規模別回収状況

回答のあった38市町村を人口規模別に見ると1万人～5万人未満が31.6%と最も多く、次いで1万人未満21.1%であった。

表1 市町村の人口規模別回収数

人口規模	市町村数	回収数	全回収数に占める割合	人口規模	市町村数	回収数	全回収数に占める割合
1万人未満	9	8	21.1%	30万人～35万人	0	0	0.0%
1万人～5万人未満	18	12	31.6%	35万人～40万人未満	0	0	0.0%
5万人～10万人未満	10	7	18.4%	40万人～45万人未満	1	1	2.6%
10万人～15万人未満	5	3	7.9%	45万人～50万人未満	0	0	0.0%
15万人～20万人未満	4	1	2.6%	50万人以上	4	3	7.9%
20万人～25万人未満	2	2	5.3%	不明 (市町村名未記入)	0	0	0.0%
25万人～30万人未満	1	1	2.6%	合計	54	38	100%

2. 令和6年4月1日現在、令和7年4月1日現在の保健師職員数

(産休・育休・療休職員・再任用職員を含む)

令和7年4月1日現在の県職保健師数は231名、38市町村の合計は1,057名で、令和6年度に比べ、県は17名、市町村は16名の増員となっている。

表2 令和6年度、令和7年度の保健師数及び増減

年度	県職保健師数(名)	市町村保健師数(名)	合計(名)
令和6年度	214	1,041	1,255
令和7年度	231	1,057	1,288
増減	17	16	33

市町村保健師の増減は、増加・減少それぞれ10市町村、増減なしが18市町村だった。

減少している10市町村の減少者数は、1名が7市町村、2名が3市町村であった。

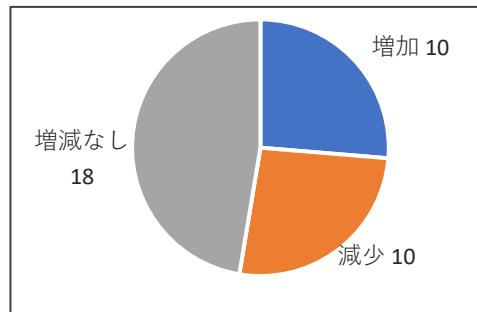


図1 市町村保健師の増減状況

3. 保健師の採用・退職状況

1) 保健師の採用・退職者数

(1) 令和6年4月1日～令和7年3月31日までの新規採用者数

①市町村

採用があった市町村は24（63.2%）、採用がなかった市町村は14（36.8%）で、採用者数の合計は89名であった。採用があった24市町村の採用者数は1名が12市町村と最も多く、最多は13名であった。

②県

採用者数は15名であった。

表3 令和6年4月1日～令和7年3月31日までの新規採用者数

	あり	割合 (%)	なし	割合 (%)	採用者数 (名)
市町村 (n=38)	24	63.2%	14	36.8%	89
県	1	-	-	-	15

表4 採用者数別市町村数

採用者数	市町村数
1名	12
2名	3
3名	1
5名	1
6名	2
7名	1
8名	1
10名	1
13名	2
計	24

(2) (1) のうち令和7年3月31日までの退職者と退職理由

①市町村

新規採用者があった24市町村のうち、新規採用者の退職があったのは6市町村（25.0%）5人で、なかったのは18市町村（75.0%）であった。離職理由（複数回答）は、「健康上の理由」「メンタルヘルス不調」がそれぞれ3名で、「転職・進学」・「業務内容への不満」がそれぞれ1名であった。

②県

新規採用者の退職はいなかった。

(3) 令和6年4月1日～令和7年3月31日までの退職者（新規採用者の退職者を除く）

①市町村

新規採用者の退職者を除く退職者があったのは28市町村で回答市町村の約73.7%であった。

退職者数の合計は69名で離職率は6.6%であった。内訳は定年退職者が20名、定年退職以外が49名で、定年退職以外の退職が70%を占めていた。

②県

退職者は8名、離職率は3.7%であった。内訳は定年退職3名と定年退職以外5名であった。

表5 令和6年4月1日～令和7年3月31日までの退職者の状況

	あり	割合 (%)	なし	割合 (%)	退職者数 (名)	離職率※
市町村 (n=38)	28	73.7%	10	26.3%	69	6.6%
県	1	-	-	-	8	3.7%

※令和6年4月1日～令和7年3月31日までの退職者/令和6年4月1日現在の保健師数×100

(4) 定年退職以外の退職者の退職理由

定年退職以外の退職者の退職理由（複数回答）で最も多かったのは「転職・進学等」、次に「健康上の理由」「結婚・妊娠・出産・育児」「家族の介護」であった。

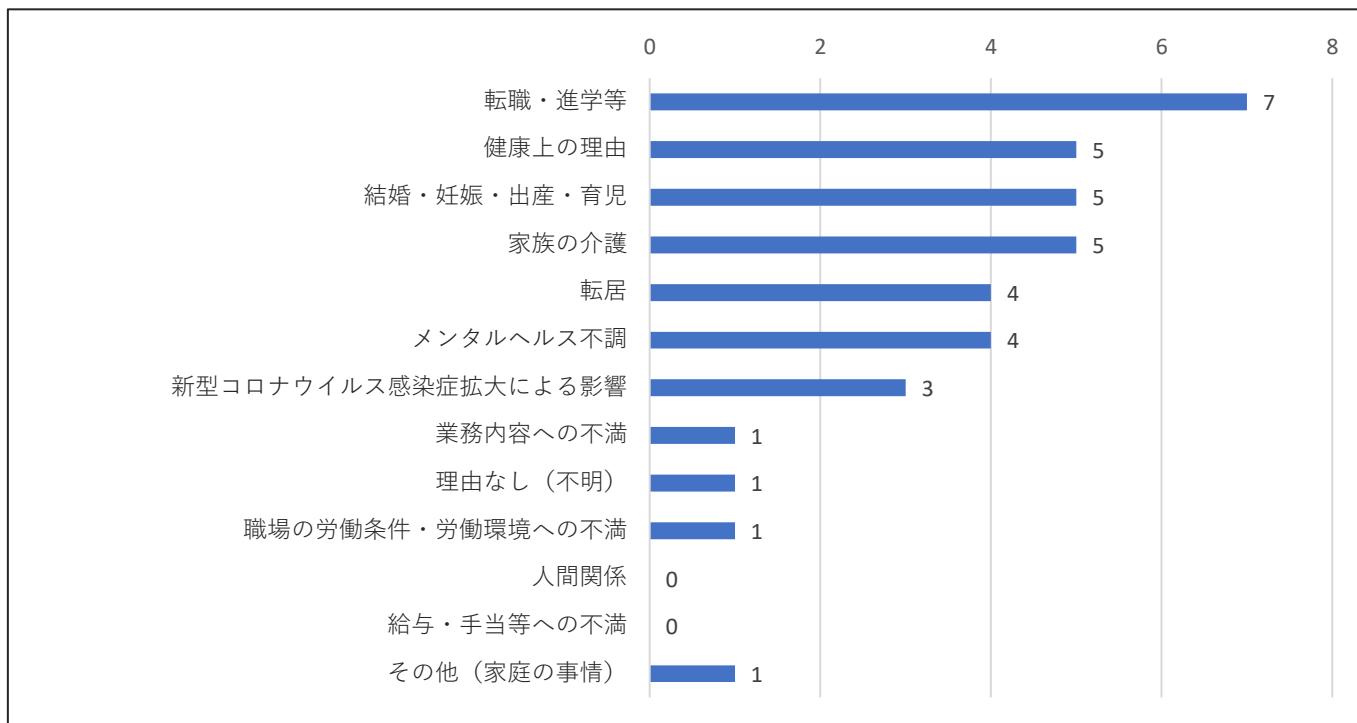


図2 定年退職以外の退職者の退職理由（複数回答）：名 県および市町村

(5) 令和7年度の新規採用者数

①市町村

採用があった市町村は23（60.5%）77名、なかった市町村は15（39.5%）で、前年度同時期と比較し採用市町村が7減少し、採用人数も22名減少した。

②県

採用者数は22名で令和6年度より8名増加した。
県の採用者数22名のうち36歳～59歳採用者は1名であった。

表7 採用者数別市町村数

採用者数	市町村数
1名	10
2名	3
3名	4
5名	1
6名	2
8名	1
9名	1
15名	1
計	23

表6 令和7年度の新規採用者数

	あり	割合（%）	なし	割合（%）	採用者数（名）
市町村（n=38）	23	60.5%	15	39.5%	77
県	1	-	-	-	22

4. 保健師の現任教育体制について

1) 教育（研修）責任者の配置状況

教育責任者は、前年度と比較すると7市町村減少し、22市町村（57.9%）および県で配置されている。

表8 教育責任者の配置状況

	あり	割合（%）	なし	割合（%）	無回答	割合（%）
市町村 (n=38)	22	57.9%	16	42.1%	0	0.0%
県	1	-	-	-	-	-

2) 教育（研修）担当者の配置状況

教育（研修）担当者は、前年度と比較し7市町村減少し、27市町村（71.1%）および県で配置されている。

表9 教育（研修）担当者の配置状況

	あり	割合（%）	なし	割合（%）	無回答	割合（%）
市町村 (n=38)	27	71.1%	11	28.9%	0	0.0%
県	1	-	-	-	-	-

3) 新任保健師の指導者（プリセプター）の配置状況

新任保健師の指導者（プリセプター）は、前年度と比較し9市町村減少し、30市町村（78.9%）および県で配置されている。

表10 新任保健師（プリセプター）の配置状況

	あり	割合（%）	なし	割合（%）	無回答	割合（%）
市町村 (n=38)	30	78.9%	7	18.4%	1	2.6%
県	1	-	-	-	-	-

4) 「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」の活用状況

「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」の活用状況は、26市町村（68.4%）および県で活用されている。活用している26市町村および県の活用方法（複数回答）は、「参加する研修の目安」が20（74.1%）と最も多く、次いで「ステップの目安」が15（55.6%）であった。

表11 「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」の活用状況

	あり	割合（%）	なし	割合（%）	検討中	割合（%）
市町村 (n=38)	26	68.4%	7	18.4%	5	13.2%
県	1	-	-	-	-	-

(n= 27)

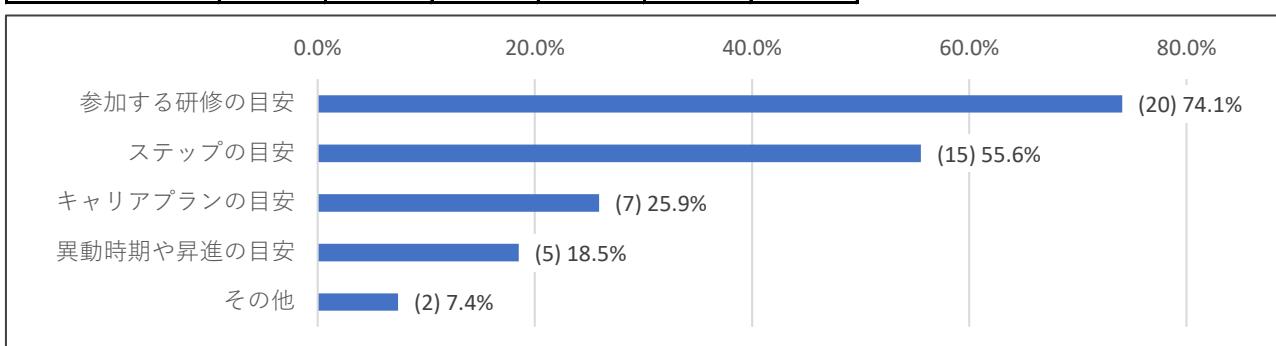


図3 キャリアラダーの活用方法（複数回答）県および市町村

5) 教育研修体制について実施しているもの（複数回答）

教育研修体制について実施しているもの（複数回答）は、「外部研修の活用」が32(82.1%)、次いで「内部研修の実施」が24 (61.5%) であった。

自治体独自の「キャリアラダーに沿った研修計画の立案」や「個別の研修プログラムの作成」はほとんど行われていない。

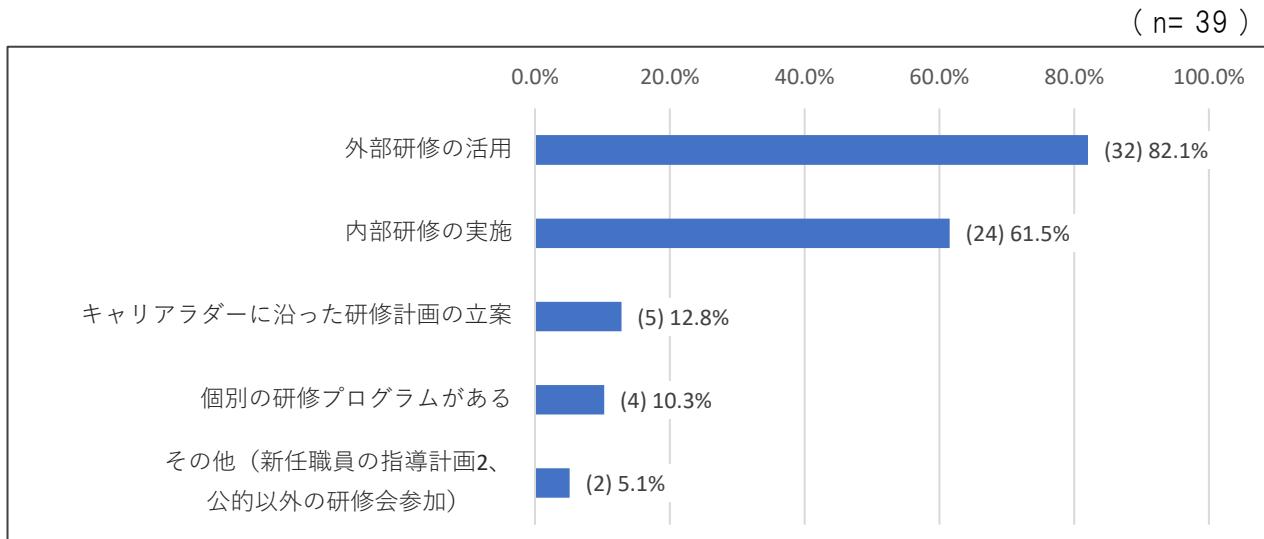


図4 教育研修体制について実施しているもの（複数回答）県および市町村

6) 教育研修体制について困っていること

教育研修体制について困っていることは、「新入職者の背景が様々で対応に困る」10 (25.6%) 「キャリア支援の方向性が決まっていない」7 (17.9%) であった。

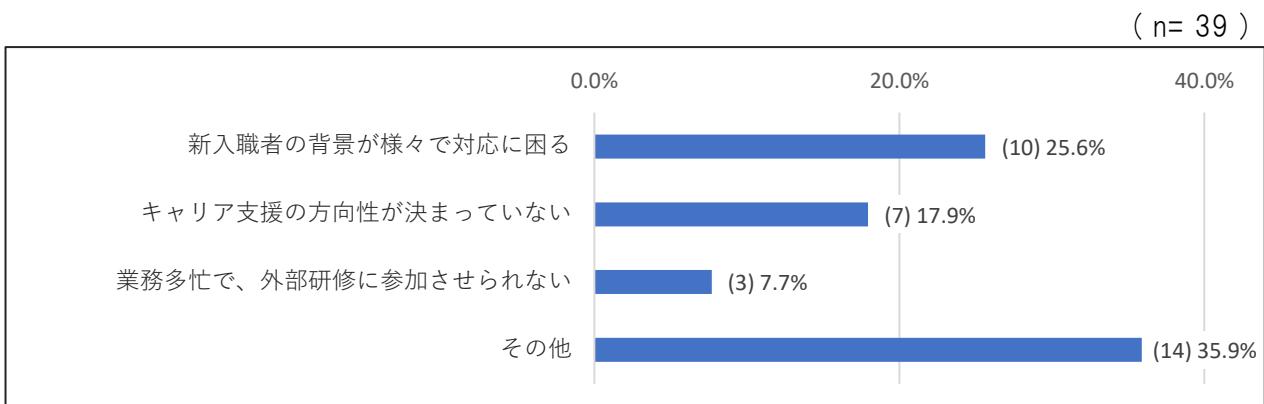


図5 教育研修体制について困っていること（複数回答）県および市町村

その他

- マンパワー不足 (5)
- 外部研修について全く研修に参加出来ていないわけではないが受講したいと思っていても業務優先で受講を諦める場合や研修受講に対して積極的ではない職員もいる。
- 現任教育マニュアルを作成していないため、教育が統一されないこと。
- 新人が保健衛生部門に配属させられることが多く、育成する人材（OJT）が不足している
- 内部職員では中堅以降の研修が困難
- 人数が多く他部署に分散しているため、全体研修を組むことが難しい。

5. メンタルヘルス相談体制について

メンタルヘルスに対する相談窓口の設置状況は、前年度と比較し3市町村減少し、34市町村（89.5%）と県で設置している。設置している自治体の設置状況（複数回答）は、「職場内に相談室や窓口を設置」が24（68.6%）と最も多く、次いで「外部施設等にて対応」4（11.4%）であった。「その他」は「共済組合で実施している相談窓口利用】、「庁内の人材育成課や人事部門」などの回答があった。

表12 メンタルヘルスに対する相談窓口の設置状況

	あり	割合（%）	なし	割合（%）
市町村 (n=38)	34	89.5%	4	10.5%
県	1	-	-	-

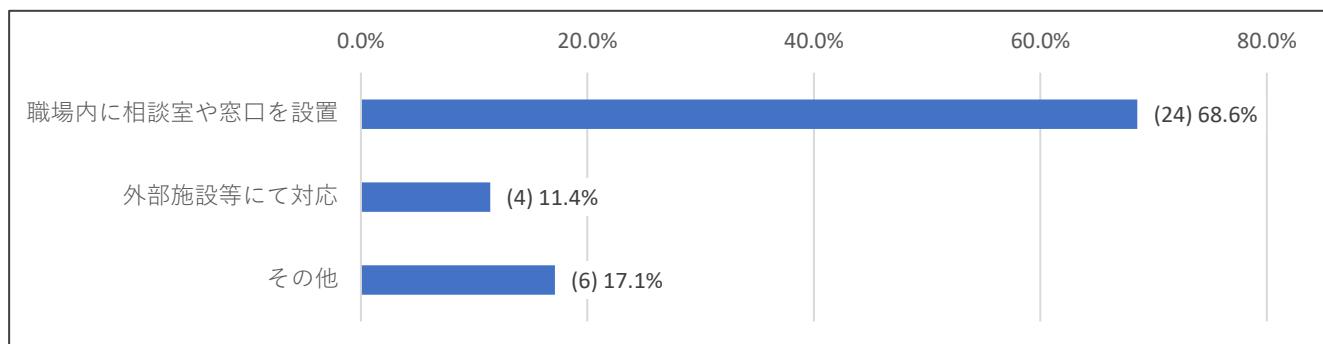


図6 メンタルヘルスに対する相談窓口の設置状況（複数回答）県および市町村

6. ハラスメント相談体制について

ハラスメントに対する相談体制窓口の設置状況は、前年度と比較し9市町村減少し、30市町村（78.9%）と県で設置している。設置している自治体の設置状況（複数回答）は、「職場内に相談室や窓口を設置」が24（77.4%）と最も高く次いで「外部施設にて対応」2（6.5%）であった。「その他」は「庁内的人事育成課や人事部門」との回答があった。

表13 ハラスメントに対する相談窓口の設置状況

	あり	割合（%）	なし	割合（%）
市町村 (n=38)	30	78.9%	8	21.1%
県	1	-	-	-

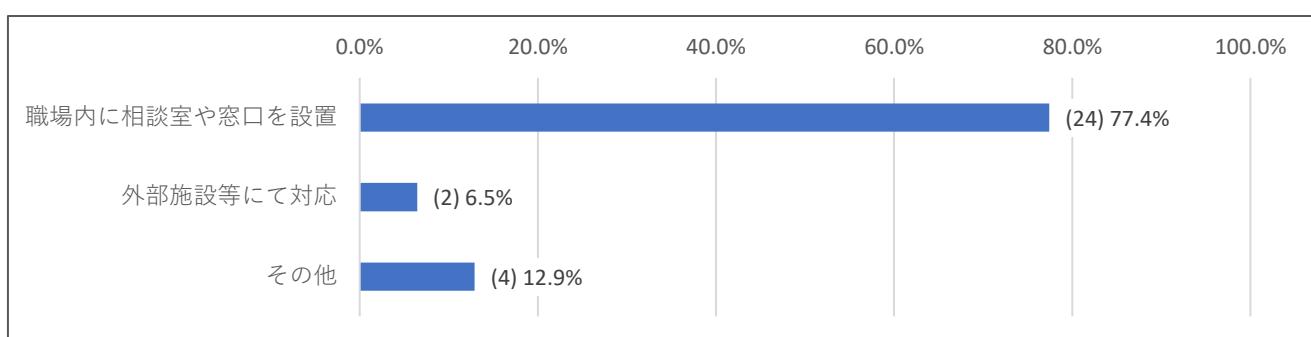


図7 ハラスメントに対する相談窓口の設置状況（複数回答）県および市町村

7. 保健師の定着・確保に関する課題について

1) 保健師の定着に関する課題と思われる項目（複数回答）

保健師の定着に関する課題と思われる項目については、「職場内の人間関係」が18（43.2%）と最も多く、次いで「給与等処遇」「労働時間（時間外勤務時間が長い）」が17（43.6%）であった。

(n=39)

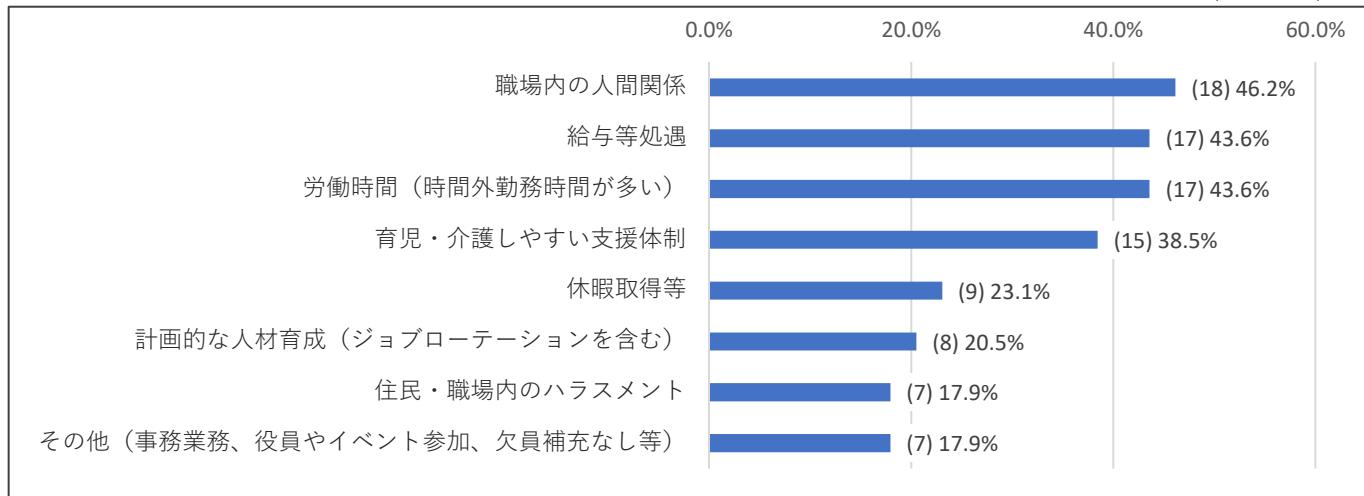


図8 保健師の定着に関する課題（複数回答）県および市町村

上記1)の課題について取組んでいること

計画的な人材育成（ジョブローテーションを含む）

- 令和5年度より統括保健師の位置づけが明確化されたことから、人事部門と統括保健師の間で密に連携が取れる体制を構築し、保健師の人事についても統括保健師が関わるようになつた。そのための基礎資料として人事部門とは別に保健師の個別状況調査を年に1回実施する仕組みも構築し、職場環境や異動に関する配慮事項、目指す保健師像などを把握するよう努めている。
- 統括保健師による面談の機会を設けている。キャリアラダー・キャリアパスを作成し、人事担当者にも共有した。「保健師活動到達状況のチェックリスト」を作成し、定期的な自己評価と上席保健師との面談の機会を設けている。
- 職員班と保健師の年齢（退職時期を予測）で、先の見通しについて状況を報告し、年齢バランスの良い採用計画をお願いしている。また、分散配置のため、一定期間でのローテーションをお願いしている。
- 計画的なジョブローテーションの必要性について、人事部署に伝えている。
- 人事担当部署への依頼
- 採用時の経験の違いがありますが、経験に関わらず、プリセプターを各々配置し、指導を3年間は継続する。担当業務や会議等の出席等、職位に応じた業務の見直しを図り、人事評価を含め推進。
- 人数が少ないと、新人期から中堅期の保健師がいない為、ジョブローテーションが難しいが、分散配置を取り入れ総務人事部とも話し合っている。
- 個々の自己申告書（総務に提出）でジョブローテーション等を要望している。
- 人事担当部署と連携し、全庁保健師を対象に希望調査を実施。その結果を人事担当部署と共有し、効果的なジョブローテーションを推進した。また採用面接への参加。

育児・介護しやすい支援体制

- 職員の状況を考慮した業務分担

2) 保健師の確保に関する課題と思われる項目（複数回答）

保健師の確保に関する課題と思われる項目については、「募集しても応募がない」が27（69.2%）が最も多く、次いで「計画的に採用できない」24（61.5%）であった。

「募集しても応募がない」と回答した自治体は郡部のみでなく、都市部からも回答があった。

(n=39)

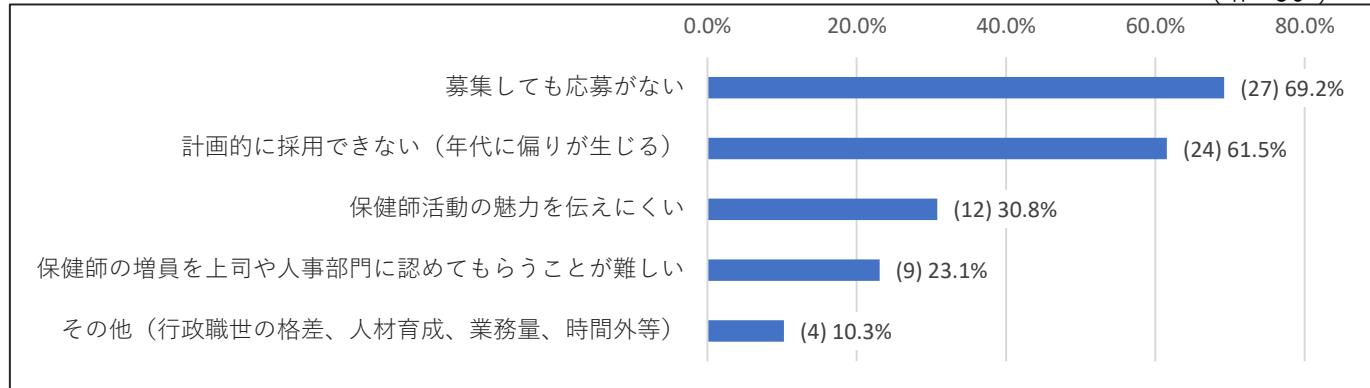


図9 保健師の確保に関する課題（複数回答）県および市町村

上記2) の課題について取組んでいること

募集しても応募がない

- 大学及び専門学校へ訪問や電話で依頼、またチラシ等を送付して周知（4）
- 過去には採用案内、ハローワーク、大学へ出向く等あった。また今後に備え保健師の実習生を受け入れている。
- 県主催の説明会に参加
- 様々なところで募集の周知を行っている
- 他の自治体よりも早い時期に試験日を設定し、試験内容は面接のみとしている。また町HPに写真やメッセージ等を添えて、職場の雰囲気や魅力を伝えている。
- 募集時HPで、先輩保健師のコメントや写真を掲載してPR。実習生が入職してくれた実績があり学生実習を積極的に受け入れている。
- 採用試験日を他自治体より前倒し、多くの保健師の募集を可能とする。
- 県・ホームページに採用に関する情報を掲載
- 令和5年度に保健師PR動画を作成し、市のHPに掲載し、またチラシを県内の看護系学校に送付した。令和7年度の「令和8年度採用者」の募集をしたところ、応募者の増加がみられており効果について経過を確認しているところである。

計画的に採用できない（年代に偏りが生じる）

- 職員班と保健師の年齢（退職時期を予測）で、先の見通しについて状況を報告し、年齢バランスの良い採用計画をお願いしている。また分散配置のため、一定期間でのローテーションをお願いしている。

保健師の増員を上司や人事部門に認めてもらうことが難しい

- 人事部門や上司への説明に他市との比較した資料など用意
- 毎年募集するよう人事部署に要望している。

保健師活動の魅力を伝えにくい

- 市HPに保健師活動を紹介するパンフレット「市保健師募集」を掲載している。大学が主催している卒前卒後情報交換会に出席し、国等が主催する自治体保健師の紹介イベントがあれば参加している。
- 小規模自治体の魅力を伝えられるよう、令和7年度からインターンシップ事業を取り入れた

3) 保健師学生を対象としたお仕事セミナーや合同就職説明会開催の参加希望について
合同就職説明会開催の必要性について、「あり」17市町村（44.7%）および県で、「なし」21市町村（55.3%）であった。

表14 保健師学生を対象としたお仕事セミナーや合同就職説明会開催の参加希望有無

	あり	割合 (%)	なし	割合 (%)	無回答	割合 (%)
市町村 (n=38)	17	44.7%	21	55.3%	0	0.0%
県	1	-	-	-	-	-

なしの理由
<input type="radio"/> 大規模自治体と比べられると厳しい
<input type="radio"/> 人事には関りがもてない
<input type="radio"/> 市で専門職等の採用相談会があるため

4) インターンシップの実施について

インターンシップの実施について、「している」8市町村（21.1%）および県で、「していない」30市町村（78.9%）であった。

表15 インターンシップの実施

	して いる	割合 (%)	してい ない	割合 (%)	無回答	割合 (%)
市町村 (n=38)	8	21.1%	30	78.9%	0	0.0%
県	1	-	-	-	-	-

なしの理由
<input type="radio"/> 受入体制（人員・経験・時間）が整っていない（8）
<input type="radio"/> 希望がない（3）
<input type="radio"/> 学生の実習受け入れをしているため（4）

5) 千葉県看護協会の保健師職能委員会が開催している保健師職能交流会や保健師職能集会について
保健師職能交流会や保健師職能集会について、「知っている」37市町村（97.4%）および県で、「知らない」1市町村（2.6%）であった。「知っている」と回答した37施設の参加状況は、「参加した」20市町村（54.1%）および県で、「参加していない」15市町村（40.5%）であった。

表16 保健師職能交流会や保健師職能集会の認知度

	知って いる	割合 (%)	知ら ない	割合 (%)	無回答	割合 (%)
市町村 (n=38)	37	97.4%	1	2.6%	0	0.0%
県	1	-	-	-	-	-



表17 保健師職能交流会や保健師職能集会の参加状況

	参加 した	割合 (%)	参加し てない	割合 (%)	無回答	割合 (%)
市町村 (n=37)	20	54.1%	15	40.5%	2	5.4%
県	1	-	-	-	-	-

参加していない理由
<input type="radio"/> 日程が合わない（2）
<input type="radio"/> 業務等の内容
<input type="radio"/> 非会員のため

8. 市町村統括保健師について

1) 市町村統括保健師の配置に関する課題と思われる項目（複数回答）

市町村保健師の配置に関する課題と思われる項目については、「組織での位置づけ、認知」「整理された役割の提示」27（71.1%）最も多く、次いで「事務分掌への明記」21（55.3%）であった。

(n= 38)

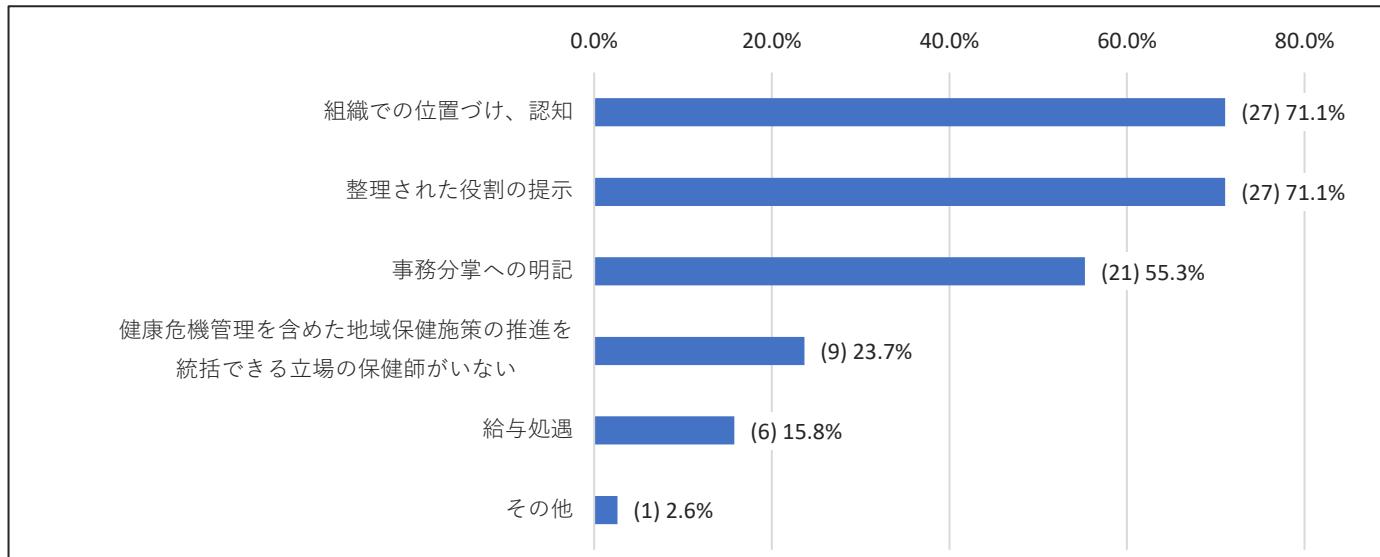


図10 市町村統括保健師に関する課題（複数回答） 市町村

その他

- 配置されていないが、特定の係の長の保健師がその役割を実施している
- 配置に関する課題はないが、その役割などについての理解には時間が必要。
- 業務多忙につき時間が取れない